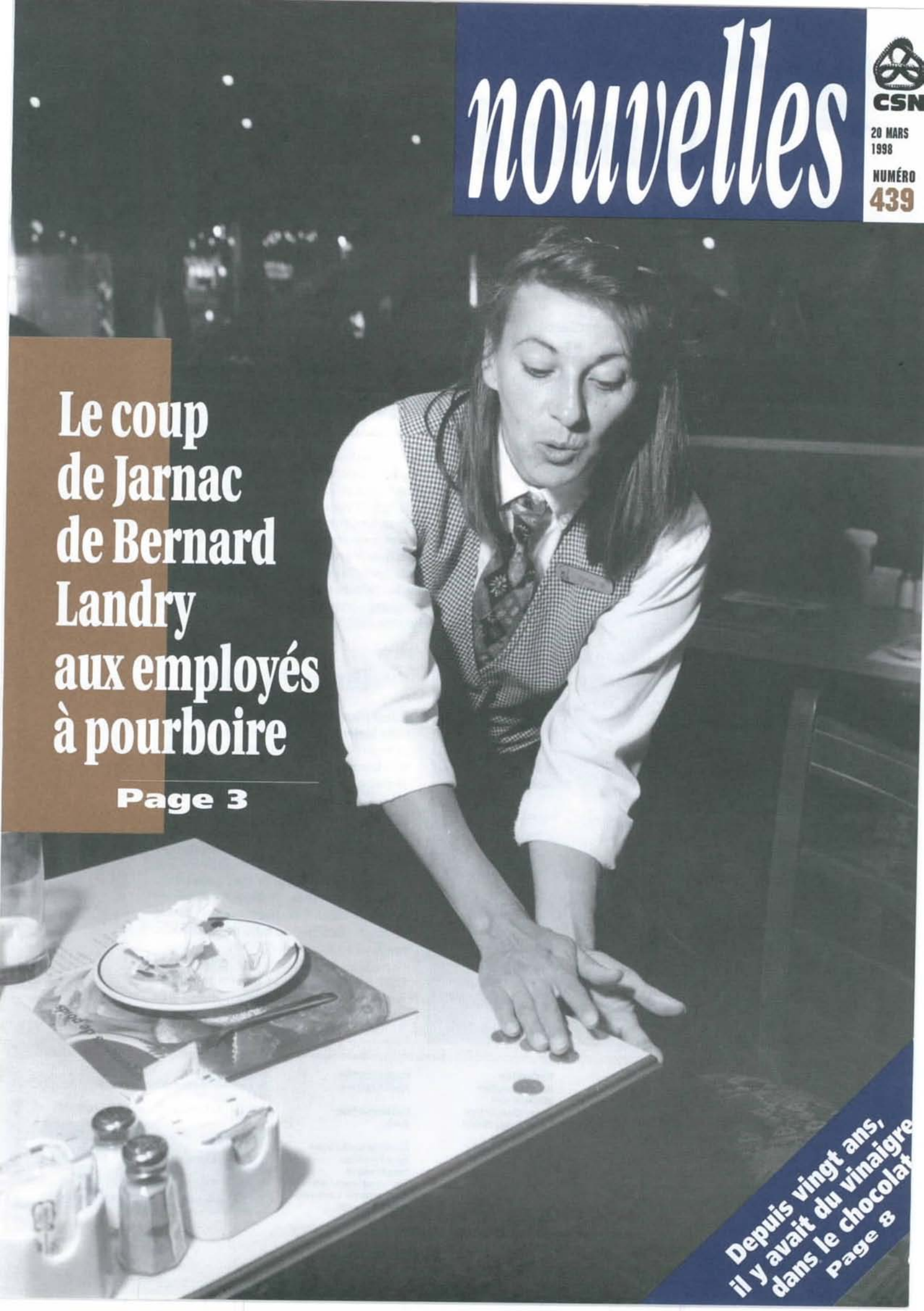
nouvelles

CSN

20 MARS 1998

NUMÉRO 439



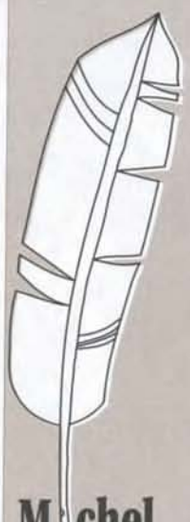
Le coup de Jarnac de Bernard Landry aux employés à pourboire

Page 3

Depuis vingt ans, il y avait du vinaigre dans le chocolat

Page 8

Le mode d'emploi



Michel Rioux

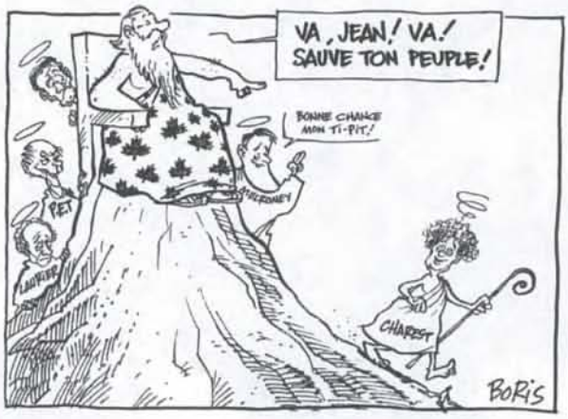
BILLET

Qu'elles sont riches en enseignement les récentes péripéties entourant l'avenir politique de Jean Charest! Pour la onzième fois peut-être dans l'histoire de ce pays qui n'en finit plus de finir, les anglophones auront voulu qu'un *native* complaisant fasse au Québec une job qu'ils n'ont pas le courage d'assumer eux-mêmes.

Les appels frénétiques au messie Jean Charest, répercutés des Rocheuses au Maritimes, s'inscrivent dans la plus pure tradition canadienne, qui a vu les Georges-Étienne Cartier, Wilfrid Laurier, Ernest Lapointe, Louis-Stephen Saint-Laurent, Pierre Trudeau et Jean Chrétien recevoir le mandat de «mettre le Québec à sa place».

Parce que le vrai mandat, ce n'est pas de sauver le Canada. Pour le ROC, le sauvetage du Canada sera le fait des anglophones et il était devenu impérieux que Jean Charest, qui nourrit leur complexe d'infériorité face aux politiciens originaires du Québec, laisse la place.

Parce que le vrai mandat, c'est de faire taire le Québec; c'est d'étouffer son cri, y compris par des love-in



comme celui qui s'était répandu dans les rues de Montréal à deux jours du référendum; c'est de le circonscrire; c'est de prendre tous les moyens pour qu'il ne lui pousse pas des ailes de géant, de peur qu'il porte ombrage aux moineaux qui piaillent tout autour.

Sans compter qu'un Jean Charest, qui dispute depuis quatre ans à Preston Manning le terrain de la droite la plus conservatrice, ferait passer Lucien Bouchard, une fois devenu libéral mais toujours conservateur, pour un dangereux homme de gauche... Non mais!

Rioux au Revenu!

Ayant toute sa vie fait preuve de solidarité, c'est animé de cet esprit que le ministre du Travail, Matthias Rioux, a redit son soutien aux ripoux de la CSST, ceux-là même qui font sans gêne aucune dans l'immoral, même si on nous dit que ce serait légal de traquer dans leur intimité des citoyens réputés innocents après tout.

On se plaît à rêver aux ravages que ferait au ministère du Revenu ce ministre à poigne, qui affiche une telle horreur pour la fraude et les fraudeurs. Ayant établi son autorité en s'en prenant à des ménés d'eau douce, ne serait-il pas l'homme tout désigné pour s'attaquer de front et avec succès aux requins de la finance?

Et au lieu d'engager d'anciens policiers à la retraite pour réaliser ses filatures filmées, les gains appréhendés lui permettraient d'engager les plus grands parmi les cinéastes.

Il n'en tient qu'à lui de nous consulter, s'il voulait commencer un tournage fort payant. Les pages économiques des grands journaux sont pleines de vedettes en puissance qui, si filmées de près, pourraient devenir les protagonistes des plus grands films d'horreur de l'histoire. Pensons à ce que ferait Spielberg des Bronfman quittant le Canada avec 2 milliards dans leur coffre de voiture. À ce qu'aurait réalisé Gilles Carle avec Raymond Malenfant et le Centre de ski Pin Rouge; ou Wim Wenders aux trousses de Robert Obadia ou Michel Gaucher.

Le cinéma, c'est pour faire rêver, non?

Une petite vite!

C'est bien sûr la faute de la CSN si la famille Malenfant, le fils du moins, a tenté de se refaire une santé financière en voulant faire la passe dans la drogue, dans un motel de passe.

C'est bien sûr la faute de la CSN si le petit monde des affaires a perdu son héros, qu'on avait statufié de son vivant au Château Frontenac au cours d'une cérémonie haute en couleurs où officiaient les Lee Iaccoca, Marcel Aubut et Max Gros-Louis. Les lustres de cristal du fleuron hôtelier de la Vieille capitale vibrent encore de l'ovation délirante accordée au toffe de Charlevoix, qui avait su, lui, mettre la CSN à sa place.

Mais ce n'est certes pas la faute de la CSN si ce très petit et pas du tout merveilleux monde des affaires a les héros qu'il mérite!

nouvelles CSN
est l'organe officiel de la Confédération des syndicats nationaux (514-598-2131). Publié à tous les quinze jours, il est tiré à 23,000 exemplaires et distribué gratuitement dans les syndicats de la CSN à travers le Québec.

Coordination
Jean-Pierre Paré
Michel Rioux

Conception graphique
Jean Gladu

Mise en page informatique
Jean Gladu
Jean-Pierre Paré

Rédaction
Robert Boucher
Michel Crête
Roger Deslauriers
Louis-Serge Houle
Thérèse Jean
Maroussia Kishka
Luc Latraverse
Lucie Laurin
Jean-Pierre Paré
Michel Rioux
Jacqueline Rodrigue
Claude St-Georges

Photographe
Alain Chagnon

Caricaturiste
Boris

Soutien technique
Lyne Beaulieu

Impression
Les syndiqués CSN de L'Imprimerie L'Éclaireur de Beauceville.

Pour modifier le nombre d'exemplaires reçus:
(514) 598-2233
1601, av. de Lorimier, Montréal, Qc H2K 4M5

Les syndicats ont l'autorisation (et notre encouragement) de reproduire le contenu de *nouvelles CSN* dans leur journal.

Le coup de Jarnac de Bernard Landry aux employés à pourboire

Tout leur laissait croire qu'avec la nouvelle loi, le fisc leur foutrait la paix avec le passé. C'était une ruse!

Maroussia Kishka

Une onde de choc balaie actuellement le monde des travailleurs à pourboire. Obligés de déclarer leurs pourboires au quinze jours depuis le premier janvier, ils ont eu la mauvaise surprise de voir leurs déductions à la source ronger leur maigre chèque de paie. Dans bien des cas, il ne leur reste pour payer l'épicerie, le logement et les autres dépenses courantes que leurs pourboires, un revenu qui fluctue d'une semaine à l'autre. Et voilà que le ministère du Revenu leur réclame à nouveau rétroactivement des impôts supposément dus pour 1996.

L'insécurité que suscitent ces changements et le sentiment de révolte que provoque la reprise de ce qu'ils appellent une «chasse aux sorcières» sont telles que la présidente de la Fédération du commerce, Lise Poulin, reçoit constamment des appels d'employé-es de la restauration et de l'hôtellerie ces jours-ci. «*À la fin de novembre dernier, nos syndicats nous disaient que les fonctionnaires de Revenu Québec avaient suspendu leurs enquêtes. On a cru alors que le gouvernement avait accepté notre demande d'accorder l'amnistie fiscale pour 1996 et de se tourner vers l'avenir afin de bâtir un lien de confiance avec les employé-es à pourboire. Mais aujourd'hui, on fait le constat que ce n'était qu'une ruse pour obtenir notre collaboration*», affirme Lise Poulin, qui a demandé en conférence de presse, le 15 mars, de cesser cette «chasse aux sorcières».

Rétroactivité

Cherchant par tous les moyens à renflouer les coffres de l'État et à freiner le travail au noir, le ministre des Finances, Bernard Landry, avait décidé de passer au peigne fin les employé-es à pourboires pour leur réclamer rétroactivement des impôts supposément dus pour les années 1994, 1995 et 1996. Revenu Québec prétend que seulement 5 pour cent des impôts dus sur les pourboires lui sont versés. La décision a soulevé un tel tollé de protestation que rapidement, au printemps dernier, le ministre Landry a rebroussé chemin et décidé de limiter ses visées à 1996, ce que les employé-es à pourboire ont continué à contester puisque leurs bénéfices sociaux, dont l'assurance emploi, n'étaient basés que sur leur salaire minimum. Craignant le fisc et de nouvelles charges sociales, les restaurateurs protestaient aussi.

La turbulence dans le monde de la restauration a pris fin tout juste avant les Fêtes, quand de nouvelles dispositions ont été adoptées par l'Assemblée nationale. Elles imposent la déclaration des pourboires aux quinze jours. Les employé-es n'ont pas obtenu l'imposition des frais de service mais leurs gains sont reconnus dorénavant comme un revenu pour les fins des bénéfices sociaux. Sur le terrain, les enquêteurs du fisc se sont faits plus discrets et la Fédération du commerce a accepté de collaborer à la mise en place du nouveau régime fiscal, même si elle a certaines réserves. Mais après la tempête du verglas, elle va déchanter: le fisc a repris de plus belle son opération de «chasse aux sorcières».

Réclamation de 2 000 $

Revenu Québec a envoyé plus de dix mille projets de cotisations aux employé-es à pourboire au cours des dernières semaines. Sylvie Baril, une serveuse ayant 18 ans de métier, est du nombre. Elle a trouvé dans son courrier une lettre datée du 20 février lui réclamant 2 000 $ pour l'année fiscale 1996. «*C'est beaucoup*», soupire cette femme de 39 ans qui est la présidente du syndicat des employé-es d'une rôtisserie St-Hubert du quartier Hochelaga-Maisonneuve. Comme ses autres collègues qui y travaillent, elle ne roule pas en Cadillac. Son salaire et ses pourboires lui donnent un revenu brut de moins 300 $ par semaine.

Tous les employé-es à pourboire de sa succursale ont reçu de tels projets de cotisation. Après une première rencontre avec Revenu Québec, son syndicat a décidé de les contester.

Normalement, les impôts doivent être établis en fonction du revenu réel d'une personne. Mais dans le monde de la restauration et de l'hôtellerie, les méthodes choisies par le fisc s'appuient sur des hypothèses bâties à même des projections de groupe. Ainsi, par exemple, Revenu Québec détermine le volume de ventes de repas réa-

Lise Poulin: «*Le gouvernement n'a pas voulu obliger les consommateurs à verser des frais de service. Ce sont nos gens à pourboire qui en paient le prix.*»

Saviez-vous que.....

- Un tiers des quelque 180 000 personnes qui travaillent dans les secteurs de la restauration et de l'hébergement sont des travailleurs à pourboire.
- Plus de 50% des employés à pourboire sont des femmes.
- Le Québec est la seule province canadienne où il existe un salaire minimum spécifique pour les travailleurs à pourboire. Il est de 6,05 $ comparativement à 6,80 $ pour les autres travailleurs québécois au salaire minimum.

lisé par une serveuse en divisant le chiffre d'affaires du restaurant par le nombre d'heures travaillées des employé-es à pourboire; ou encore, il tente de l'établir via les cartes magnétiques ou les numéros de facturation de chacun des employé-es. Or, ces cartes ou numéros de facturation sont utilisés par plusieurs employé-es en raison du roulement du personnel dans des établissements. Les chiffres de ventes sur lesquels sont donc basés les projets de cotisation ne correspondent pas au portrait réel des ventes faites par chacun des employé-es.

Sylvie Baril: le fisc lui réclame 2 000 $ pour 1996. «C'est beaucoup!», soupire-t-elle. Surtout quand on gagne 300 $ par semaine, en effet.

Des espions

Le fisc essaie aussi de savoir combien de pourboires laissent les clients et pour cela, il envoie souvent ses enquêteurs les observer, car tout le monde ne paie pas avec une carte de crédit! «*Chez nous, on ne sait trop comment, ils ont établi qu'on faisait des revenus de pourboires équivalant à 11,84 pour cent de nos ventes de repas alors qu'en général, ça se rapproche plus de 9 pour cent*», souligne Sylvie Baril.

«*On s'est rendu compte aussi que leurs calculs ne sont pas exacts*», ajoute de son côté Patrick Teyssédou, le président du Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'hôtel Bonaventure. Eux aussi ont reçu des projets de cotisation au tout début de décembre. «*On pensait qu'avec l'introduction des nouvelles dispositions, le gouvernement allait les abandonner*», précise-t-il. Mais avec les nouveaux projets de cotisation du mois de février, ils ont compris que rien n'était encore réglé. Son syndicat conteste aussi les projets de cotisation.

Revenu Québec réclame 3 000 $ à Patrick Teyssédou pour 1996. Ce serveur de 39 ans, qui a 23 ans d'expérience, a un revenu annuel de quelque 40 000 $. «*Ils évaluent que mes revenus de pourboires équivalent à 12 pour cent de mes ventes. C'est trop*», explique-t-il. Le restaurant familial de l'hôtel, La Bourgade, offre des buffets. La clientèle a donc l'habitude de laisser des montants moins élevés qu'à la salle à manger puisque le service aux tables est réduit au minimum.

Son syndicat considère en outre qu'il serait erroné de taxer les employés à pourboire sur le volume total de leur ventes, parce que tous les clients ne leur laissent pas des pourboires. «*En général, les Européens ne nous en donnent pas parce que, chez eux, les frais de service sont inclus dans la facture*», explique Patrick Teyssédou. Entre mai et septembre, 35 pour cent de la clientèle de l'hôtel est européenne.

30 000 $ de différence

En vérifiant en outre les chiffres de Revenu Québec, ils ont découvert que l'addition des pourboires estimés par le ministère pour chacun des employé-es de la salle à manger Le Castillon, dans les projets de cotisation, diffère de 30 000 dollars du total que Revenu Québec attribue en pourboires à cette salle à manger en 1996.

Et à moins qu'ils n'obtiennent prochainement l'amnistie du gouvernement du Québec, les employé-es à pourboire s'attendent à ce que ces évaluations contestées soient transmises à Ottawa qui, à son tour, leur enverra des avis de réclamations fiscales pour l'année 1996. Et tout cela se déroule à quelques semaines de la remise des déclarations d'impôt pour l'année 1997!

«*L'an dernier, on a décidé collectivement et avec notre employeur de déclarer 5 pour cent de nos ventes comme revenu de pourboires sur chacune de nos paies*», explique Sylvie Baril. Mais elle craint maintenant que Revenu Québec exige le même pourcentage que celui qu'il a estimé pour 1996, ou encore qu'on leur demande un minimum de 8 pour cent de leurs ventes, comme le prévoit maintenant la loi. «*Plusieurs pensent à quitter le métier*», souligne-t-elle.

Dans la restauration rapide, les serveuses de métier gagnent de petits revenus qui tournent souvent autour de 14 000 dollars parce qu'elles ne travaillent qu'entre 20 et 30 heures par semaine. «*On ne peut pas faire 40 heures. C'est trop dur physiquement, et puis on travaille juste aux heures des repas*», explique Sylvie Baril. Les opérations rétroactives du fisc les coincent financièrement. Ces femmes, souvent cheffes de famille, ne savent pas comment elles vont pouvoir satisfaire toutes ces réclamations du fisc, d'autant plus qu'avec les nouvelles dispositions de la loi, elles ont moins d'argent.

Les nouvelles dispositions remises en question

Des simulations de cotisations et de l'impôt à payer pour l'année 1998, validées par Revenu Québec, démontrent qu'un bon nombre d'employés voient leur paie au salaire minimum servir en totalité à défrayer leurs impôts et avantages sociaux de l'année en cours. Ainsi, un employé à pourboire qui fait un revenu annuel de 24 492 $ pour 20 heures de travail par semaine

Patrick Teyssédou: *«On s'est rendu compte aussi que les calculs de Revenu Québec ne sont pas exacts.»*

au salaire de base de 6,05 $ l'heure voit la totalité de sa paie de 242 $ aux deux semaines fondre pour payer les impôts fédéral et provincial, l'assurance emploi et la RRQ. Il devra même ajouter de sa poche 15,98 $ par deux semaines. Il lui reste donc ses pourboires pour vivre. *«Ça été un choc pour pas mal de monde. On aurait préféré que des frais de services soient imposés. Ils seraient aujourd'hui inclus dans la paie. Mais le gouvernement n'a pas voulu obliger les consommateurs à verser des frais de service. Ce sont nos gens qui en paient le prix»*, note Lise Poulin.

«Depuis deux semaines, je sers un Européen qui ne laisse pas de pourboire. Et dernièrement, une personne qui devait payer une facture de 350 dollars ne m'a laissé que dix dollars. Elle ne sait pas que le gouvernement me taxe au minimum pour 8 pour cent sur chacune de mes ventes. Comment voulez-vous qu'on prouve au patron ou au fisc qu'on a pas reçu 8 pour cent quand les gens nous paient comptant?», ajoute Patrick Teyssédou.

En outre, dans le milieu de la restauration où les employeurs sont reconnus pour frauder le fisc, la loi leur laisse une porte de sortie pour diminuer leurs charges fiscales et sociales. L'acharnement du fisc, ces jours-ci, qui n'a qu'avivé la suspicion des travailleurs, donnera sûrement une bonne prise à des restaurateurs. *«Plusieurs tentent d'obtenir de leurs employés qu'ils déclarent à leur place leurs revenus de pourboires»*, explique Lise Poulin. Une petite passe qui prive les employés de la reconnaissance de leurs pourboires aux fins de leurs bénéfices sociaux.

Ainsi donc, l'accalmie a été de courte durée. Une nouvelle année de turbulence s'annonce dans la restauration et l'hôtellerie.

La Commission sur la fiscalité dit la même chose que nous!

Dans son rapport de 1996, la Commission sur la fiscalité et le financement des services publics recommandait au gouvernement d'inclure le pourboire sur la facture et d'accorder l'amnistie fiscale aux travailleurs à pourboire:

«La Commission reconnaît que les travailleurs à pourboire font face à un problème d'équité, dans la mesure où leurs bénéfices sociaux (assurance chômage, régime de rentes et paie de vacances) sont calculés à partir d'un revenu qui exclut les pourboires, bien qu'ils soient partie intégrante de leur revenu imposable.

*«Cette situation incite plusieurs travailleurs à pourboire à ne pas déclarer ces montants à l'impôt. Pour corriger cette situation, la Commission propose de rendre le pourboire obligatoire dans le secteur de la restauration, et ce, pour tous les employés à pourboire assujettis au salaire minimum spécifique à cette catégorie d'employés. Par ailleurs, les employés pourraient bénéficier des programmes sociaux sur la base de leurs revenus incluant les pourboires, contrairement à la situation actuelle où des employés qui déclarent les pourboires ne peuvent bénéficier de la protection reliée à l'assurance-emploi. La Commission recommande au gouvernement de ne pas se servir de l'entrée en vigueur de cette mesure pour procéder à des cotisations rétroactives de ces employés.»**

Le gouvernement n'a pas donné suite à ces deux recommandations. Les clients ont conservé leur entière liberté de verser un pourboire. Mais pas les travailleurs puisque, depuis le 1er janvier, les serveurs et les serveuses doivent, quant à eux, déclarer un minimum de 8 pour cent de revenu de pourboire sur les ventes de repas et de boissons qu'ils font à leurs clients. Le gouvernement a décidé en outre de leur réclamer des impôts rétroactivement. Il n'y a donc pas d'amnistie fiscale.

Seule consolation, les gens à pourboire ont obtenu qu'enfin leurs cotisations à la Régie des rentes du Québec et à l'assurance emploi soient calculées en fonction de la totalité de leur revenu, ce qui inclut donc dorénavant leurs pourboires.

---

* *Ensemble pour un Québec responsable*, rapport de la Commission sur la fiscalité et le financement des services publics, p125

Transport scolaire

Le petit monde a eu gain de cause

La petite histoire d'une belle victoire.

Luc Latraverse

Le dernier Nouvelles CSN relatait par anticipation une manifestation qui n'a jamais eu lieu, résultat de l'écart entre notre heure de tombée et la sortie des presses. Mais un bon règlement vaut bien une manifestation annulée...

Marcel Gauthier, président du Secteur transport scolaire de la FEESP: *«La manière CSN a encore une fois fait ses preuves.»*

Revoyons les faits. Après avoir rencontré la ministre de l'Éducation, Pauline Marois, qui ne les avait guère rassurés sur la menace de compressions de 70 millions de dollars, les représentant-es du Secteur transport scolaire de la Fédération des employé-es de services publics et de la CSN annonçaient une grève de 24 heures pour le 10 mars, avec manifestation devant l'Assemblée nationale, à Québec. Quelques heures plus tard, ce mardi 3 mars, une rencontre entre les transporteurs et tous les syndicats de chauffeurs d'autobus scolaires affiliés à la CSN, à la FTQ et à la CSD débouchait sur la création d'une Coalition patronale-syndicale du transport scolaire regroupant l'Association des propriétaires d'autobus scolaires du Québec (APAQ) et les trois organisations syndicales. L'Association du transport écolier du Québec (ATEQ), la plus importante avec 90 pour cent des transporteurs scolaires, réservait son adhésion pour consulter son assemblée générale, le vendredi 6 mars. La même journée, l'ATEQ annonçait en direct sur les ondes du Réseau de l'information (RDI) qu'elle avait conclu une entente avec le ministère de l'Éducation et qu'elle ne participerait pas à l'arrêt de service prévu pour le 10 mars.

Des moyens de pression légitimes

Le procureur de la CSN a exigé du Conseil des services essentiels, dès le début l'audition, le samedi 7 mars, qu'il émette une ordonnance enjoignant la Fédération des commissions scolaires et les commissions scolaires de suspendre toute coupure dans le financement du transport scolaire.

Cécile Croze et Francine Martel, deux chauffeures membres de l'exécutif du Secteur transport scolaire (FEESP-CSN), ont rappelé au Conseil des services essentiels qu'il n'était pas intervenu lors de débrayages dans le passé, même s'ils avaient été prolongés. Les parents, de leur côté, n'avaient pas porté de plainte durant ces conflits. Au contraire, la CSN a soumis au conseil une pétition signée par quelque 45 000 parents qui appuyaient leurs revendications, ce qui a cloué le bec au président de la Fédération des comités de parents venu s'opposer à l'arrêt de service du 10 mars, lequel a commencé son intervention en précisant qu'il parlait en son nom personnel... La CSN a également fait valoir que tous les moyens, notamment la distribution de près de 100 000 tracts, avaient été déployés sans succès pour sensibiliser la population. Le Conseil des services essentiels a suspendu l'émission de son ordonnance jusqu'au lundi 9 mars à 15 heures pour permettre aux parties de conclure une entente négociée. Ce qui fut le cas.

Un règlement satisfaisant

La Coalition du transport scolaire a obtenu que les compressions de 70 millions soient réduites à néant, que les emplois et les conditions de travail soient maintenus et qu'une table de travail du transport scolaire soit constituée pour traiter des questions qui touchent ce secteur. Le président du Secteur transport scolaire, Marcel Gauthier, a souligné les efforts de la CSN, de la FEESP et des syndicats du transport scolaire, qui ont permis de mener une campagne gagnante au plan de la mobilisation, de l'information, de la défense devant le conseil et de la négociation.

Comme plusieurs autres dans toutes les régions du Québec, les syndicats de chauffeur-es d'autobus scolaires de la région de Grand-Mère ont manifesté leur opposition aux compressions du financement de ce service.

«Les impacts d'une négociation avec l'État sont considérables»

— Louis Bibaud, nouveau coordonnateur des négociations dans le secteur public

Michel Rioux

Il n'y a pas beaucoup de fonctions à la CSN qui soient aussi délicates à remplir que celle de coordonner les négociations dans le secteur public. La conciliation des intérêts parfois divergents à l'intérieur du mouvement et des secteurs, de même que l'harmonisation des revendications, dans nos rangs et avec nos partenaires syndicaux, ne sont pas toujours évidentes. Sans compter que celui avec lequel s'engagent les discussions, c'est l'État québécois. Un État qui, trop souvent depuis plus de 30 ans, a confondu ses rôles d'employeur et de législateur.

Kamikaze ou idéaliste? La question fait sourire Louis Bibaud quand on lui demande dans quel état d'esprit il s'engage dans cette ronde de négociation du secteur public. Conseiller syndical à la CSN depuis 16 ans, il a été au Service juridique et il a négocié à la Fédération du commerce, dans les dossiers d'Ogilvie, de l'hôtellerie et de Métro-Richelieu, entre autres. Il sait, pour les avoir subies, que les rapports sociaux peuvent entraîner des conséquences importantes pour les travailleuses et les travailleurs impliqués. S'il n'avait pas vécu ces expériences, il n'aurait pas été en mesure de relever ce défi, confie-t-il à *Nouvelles CSN*.

Il sait aussi que des négociations qui touchent autant de monde peuvent avoir des répercussions colossales: «*Les impacts de chacun des détails qui font l'objet de négociation sont considérables, tant au niveau social qu'économique*».

Est-il d'accord, dans cette perspective, avec la théorie selon laquelle ces négociations joueraient en quelque sorte le rôle de locomotive dans la société québécoise?

«*Je préfère parler d'effet d'entraînement. Prenons le cas de la reconnaissance des conjoints de même sexe. C'est sûr que si les syndicats retiennent cette revendication et que le gouvernement donne l'exemple sur cette question, cela aura des conséquences sur d'autres secteurs.*» Mais il croit que c'est par le mauvais exemple donné par le gouvernement depuis le début des années 80 qu'on peut le mieux cerner l'importance de ces négociations. «*Quand le gouvernement se conduit comme un mauvais employeur, qu'il frappe sur ses employés comme il l'a fait à maintes reprises, il ne faut pas s'imaginer que cela ne donne pas de mauvaises idées aux autres employeurs dans le secteur privé*», dit Louis Bibaud.

Dans la foulée des Marcel Pepin, Jacques Desmarais, Marcel Gilbert, Jean-François Munn, Normand Brouillet, François Lamarche et Vincent Dagenais, Louis Bibaud a accepté de relever le défi de coordonner le Comité de coordination des secteurs public et parapublic de la CSN. «*Les chaussures sont grandes*», avoue-t-il.

Les consultations

L'ensemble des fédérations de la CSN présentes dans le secteur public procéderont à des consultations de leurs instances entre le 25 et le 28 mars. D'ores et déjà, il apparaît que les grands axes de revendication toucheront l'emploi et les salaires. Il donne l'exemple de l'hôtellerie, où plusieurs employeurs tentent de remettre en cause des services auxiliaires comme la buanderie et la restauration, pour les confier à la sous-traitance. La même tentation peut être observée dans le réseau de la santé et des services sociaux.

Le nouveau coordonnateur explique que selon l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération (IRIR), les employé-es du secteur public accusent un retard de 11,6 pour cent par rapport au secteur privé syndiqué et de 4,7 pour cent par rapport à l'ensemble des secteurs. «*C'est la photo actuelle, et c'est une créature du gouvernement qui la fait!*,» souligne Louis Bibaud.

Les organisations syndicales sont d'ailleurs à pied d'oeuvre pour déterminer le chiffre exact de la perte du pouvoir d'achat de ces travailleuses et travailleurs.

Une job exigeante

La coordination des négociations du secteur public, de par sa nature même, est un emploi particulièrement périlleux. Louis Bibaud s'y engage en apportant avec lui les valeurs qui ont nourri son action dans d'autres sphères du mouvement. «*Le succès d'une entreprise de cette envergure ne peut reposer sur les épaules d'une seule personne. C'est la mobilisation des membres, notre capacité d'identifier correctement leurs besoins et la crédibilité que nous saurons gagner qui seront la mesure du succès,*» nous a-t-il dit.

Le comité exécutif du syndicat de Barry Callebaut: le vice-président en santé-sécurité, Marcel Côté; le trésorier, Christian Gaudreault; le secrétaire, Daniel. Marcotte; le président, René Duquette; et le vice-président en prévention, Guy Cloutier. Le syndicat est affilié à la Fédération du commerce de la CSN.

Relations industrielles

De la guerre permanente au respect mutuel

Depuis vingt ans, il y avait du vinaigre dans le chocolat, chez Barry Callebaut. Ce n'est pas encore le grand amour, mais...

Michel Crête

Depuis la signature de la première convention collective de longue durée au Québec — c'était en 1991 chez Sammi Atlas à Tracy — un certain nombre de syndicats affiliés à la CSN ont ratifié ce type de contrat. Le dernier en lice, celui intervenu en décembre entre la direction et le syndicat des 350 employé-es de la chocolaterie Barry Callebaut, à Saint-Hyacinthe, revêt un caractère particulier.

Tout d'abord, parce que c'est un tournant décisif dans l'histoire des relations de travail de cette entreprise. Il sera dorénavant difficile de revenir en arrière. Ensuite, parce que le contenu même de cette toute nouvelle convention collective, d'une durée de sept ans, procure des avantages extrêmement intéressants aux syndiqué-es.

Un peu d'histoire

Depuis l'implantation de la chocolaterie à Saint-Hyacinthe en 1959, les différentes entreprises qui se sont succédé, Régent Chocolat, Comète et Barry Callebaut, avaient de la difficulté à composer avec un syndicat.

C'est d'ailleurs à la faveur du changement d'appellation de l'usine Régent Chocolat, qui est devenue Comète en 1974, que les employé-es ont décidé de s'organiser en syndicat. Les motifs? L'employeur, le groupe allemand Leonard Monheim, avait grandement choqué les travailleuses et les travailleurs en ne considérant pas leur ancienneté. Désireux de voir reconnaître concrètement cette ancienneté, ils se sont tournés vers la CSN.

Par la suite, sur une période d'une vingtaine d'années, les relations de travail ont été conflictuelles, pourries même. «*Le problème, c'est que la convention collective n'était pas respectée*», explique René Duquette, président du syndicat, un mécanicien à l'emploi de Barry Callebaut depuis 26 ans.

«*Le syndicat déposait des griefs. L'employeur contestait systématiquement les plaintes en santé-sécurité, principalement pour des cas de bursites et de tendinites, que le syndicat déposait au BRP (Bureau de révision paritaire) ou à la CALP (Commission d'appel en matière de lésions professionnelles). Nous avions de la difficulté à obtenir des libérations syndicales. C'était le principe action-réaction! L'employeur agissait, le syndicat réagissait. La seule façon de discuter avec l'employeur, c'était de déposer des griefs*», explique René Duquette.

Des relations de travail difficiles et malsaines et qui ont conduit à trois conflits de travail: une grève de six semaines en 1978, suivie par deux lock-out de trois mois et de deux jours, en 1981 et 1991.

Aucune des parties n'ayant de «baguette magique» en sa possession, comment en est-on arrivé à convenir d'un contrat de travail de sept ans, un pacte, en somme? Que s'est-il réellement passé pour que les mentalités évoluent de cette façon et rompent avec la culture d'affrontement dans laquelle on baignait depuis des années?

L'arrivée d'un nouveau vice-président, en 1993, a été déterminante pour permettre à l'entreprise de prendre le virage que l'on sait. Un grief du syndicat concernant l'embauche d'une quarantaine de personnes et la formation d'une nouvelle équipe de travail la fin de semaine y a certainement été pour quelque chose aussi.

Un grief déclencheur

En 1993, l'employeur a fait appel à une quarantaine de personnes, qu'il a affectées la fin de semaine, mais sans afficher les postes et sans négociation avec le syndicat. «*Des employé-es qui avaient de l'ancienneté auraient pu se prévaloir de leur droit de pouvoir travailler la fin de semaine à raison de trois jours ou de 32 heures. Ils en ont été privés*», raconte le président du syndicat.

René Duquette

Passer outre la convention collective et ignorer le syndicat devait s'avérer coûteux pour l'employeur. Plus de trois ans après le dépôt du grief, un arbitre a stipulé, en mars 1997, que l'employeur ne pouvait créer de nouvelles équipes de travail sans négociation avec le syndicat. Conséquence? Quatre-vingts employé-es lésés dans leur droit se sont partagé 100 000 $, alors que le syndicat a reçu 10 000 $.

Arrivée d'un nouveau vice-président, grief coûteux pour l'employeur, mauvais climat de travail qui laissait entrevoir l'imminence d'un nouveau conflit de travail à l'horizon: tout était en place pour susciter une réflexion en profondeur sur les relations de travail.

Une véritable reconnaissance

«*Comme syndicat, nous voulions être plus qu'un numéro. Une vingtaine d'années après sa fondation, notre syndicat cherchait toujours à être entièrement reconnu*», précise Daniel Marcotte, secrétaire du syndicat. De son côté, l'employeur était désireux d'assurer sa pro-

Daniel Marcotte

duction, de conserver sa clientèle et ses contrats.

Fort de son expérience à QIT-Fer et Titane, à Tracy, où il a été président du syndicat et où les relations de travail ont été longtemps conflictuelles, le conseiller syndical Gilles Lamoureux a proposé aux parties, quelques mois avant l'échéance de la convention collective, soit à l'automne 1996, de se prêter à un exercice de médiation préventive. Finalement, celles-ci ont plutôt participé à un séminaire de relations de travail, sous les auspices du ministère du Travail.

«*Ce séminaire a permis de ramener la confiance*», de dire le président du syndicat. Employeur et syndicat se sont conséquemment entendus pour participer à un processus appelé «de négociations raisonnées». Et c'est Monique Richard, conseillère syndicale au Service de la formation de la CSN, qui a initié les deux parties à cette formule fondée sur le respect, la confiance et les intérêts convergents et respectifs de chacune des parties.

Le contrat de travail se terminant le 23 juin 1997, «*nous avons décidé de reconduire la convention collective d'un an avec une augmentation de salaire de deux pour cent dans le but de donner une chance à la négociation raisonnée*», précise René Duquette.

Tant et si bien qu'en décembre dernier, c'est dans une proportion de 98 pour cent que l'assemblée générale a accepté les termes du nouveau contrat de travail.

La différence

«*Nous sommes au début d'un temps nouveau. Nous discutons. Le climat de travail est beaucoup plus facile. Nous réglons les problèmes. C'est sûr qu'il en reste toujours. Pensons aux mouvements de personnel ou à la discrimination exercée contre des travailleuses qui voudraient poser leur candidature comme opérateure ou journalier prioritaire à la production du chocolat industriel, un de nos deux départements. Mais nous avons trouvé une façon de les régler, ces problèmes. Et s'il n'y a pas de consensus, nous pouvons compter sur l'aide du ministère du Travail pour nous faire cheminer*», explique le président du syndicat.

«*La différence, c'est que depuis le séminaire, nous nous parlons directement, sans avocat. Le respect mutuel s'est installé*», ajoute Guy Cloutier, vice-président du syndicat. Responsable de la prévention en santé-sécurité, il a noté des changements majeurs. «*L'em-*

Guy Cloutier

ployeur ne conteste plus systématiquement nos réclamations à la CSST. Il faut dire aussi qu'il est beaucoup plus à l'écoute des travailleurs sur différentes solutions, comme apporter des modifications à des machines, ce qui permet d'éviter des accidents.»

Le contrat

Durée: sept ans, du 23 juin 1997 au 23 juin 2004.

Salaires: augmentations de 12 pour cent pour les quatre premières années et réouverture sur les clauses à incidence salariale la quatrième année. En cas de mésentente, le litige est soumis à l'arbitrage de différend.

Semaine de quatre jours: 36 heures travaillées, 38 heures payées.

Sous-traitance: élimination de la sous-traitance et création de postes permanents.

REER: augmentation de la contribution de l'employeur de 1$ par semaine à compter du premier janvier 1998 et une autre hausse de 1$ par semaine à compter du 23 juin 2001.

Congé familial payé: dans le cadre de la conciliation travail-famille.

Négociation continue: mise en place d'un mécanisme de résolution de problèmes.

Relations industrielles: comité paritaire, transparence économique et financière complète, élaboration de programmes de formation, etc.

Formation: formation de base en français et mathématiques. La formation en dehors des heures de travail est rémunérée à 50 pour cent du salaire.

Plancher d'emploi: 202 emplois réguliers. En cas de difficultés concurrentielles, le plancher d'emplois peut être revu. L'arbitre a aussi le pouvoir de le maintenir ou d'en établir un autre en cas de mésentente.

Mise à pied en cas de changements technologiques: droit de supplantation. L'attrition est favorisée. Programme de formation. Maintien du salaire lors d'un déplacement sur un poste moins rémunéré. Dans le cas d'une incapacité après ce processus, préretraite avec un montant de 8 000 $.

Forum des femmes de la CSN 1998

Civiliser le travail précaire

Jacqueline Rodrigue

Si le premier Forum des femmes de la CSN, tenu en 1995, a principalement servi à cerner la problématique des femmes par rapport à leur implication syndicale, le second, le 17 mars, aura certes servi à faire le point sur le programme d'accès à l'égalité pour les élues dans le mouvement. Ce forum aura également débordé sur les enjeux qui sont au coeur des luttes des femmes aujourd'hui.

Après avoir présenté quelques statistiques sur la composition de la main-d'oeuvre, Lucie Desrochers, du Conseil du statut de la femme, s'est demandé si «*une job steady pis un bon boss est un bonheur de plus en plus rare?*» D'après les données transmises aux participantes du forum, on estime aujourd'hui que le travail atypique, soit celui qui n'est pas de type régulier ou ne représente pas le type commun tels le travail à temps partiel ou encore le travail autonome, touche présentement le tiers des personnes en emploi au Québec. Il est en forte croissance depuis les vingt dernières années. Ainsi, alors qu'en 1976, 20 pour cent des emplois correspondaient à du travail atypique, en 1989, cette proportion atteignait 28 pour cent des emplois, contre 33 pour cent en 1994.

Les habitudes de travail chamboulées!

C'est également ce qu'a démontré Diane-Gabrielle Tremblay, directrice de la recherche à la Télé-université. Selon ses travaux, on assiste au déclin progressif et constant de l'horaire de travail normal (le 9 à 5) au profit d'horaires atypiques: rotatifs, de soir, de nuit, irréguliers, brisés, etc. Le tableau de l'évolution des horaires de travail au Canada, de 1991 à 1995, nous permet de constater que 70 pour cent des horaires étaient normaux de jour en 1991, pour chuter à 68 pour cent en 1995 et ce, au profit de l'évolution des horaires atypiques. Cette progression répond de plus en plus à une exigence des employeurs et non à une préférence des travailleuses et travailleurs.

«*En croisant les données relatives au type d'emploi avec celles touchant le type d'horaire, on constate finalement un fait pour le moins troublant: si l'on définissait l'emploi régulier ou standard comme étant un emploi à temps plein, permanent, du lundi au vendredi, de 9 à 5, occupé à l'extérieur de la maison pour un employeur unique, comme on a encore souvent tendance à le faire, cela signifierait qu'en 1995, à peine plus d'un travailleur canadien sur trois (37 pour cent) détenait ce genre d'emploi,*» d'expliquer Diane-Gabrielle Tremblay.

Ainsi, au cours des dernières décennies, le marché du travail a vraiment changé d'image. Et cette nouvelle image a été marquée par l'entrée massive des femmes sur le marché du travail. Toujours selon des recherches, le taux de participation des femmes dans la population active a presque triplé entre 1951 et 1995 au Canada, passant de 18,3 pour cent à 56,8 pour cent chez les vingt-cinq ans et plus. Chez les femmes mariées, l'augmentation du taux d'activité a été encore plus marquée, bondissant de 9,6 pour cent en 1951 à 61,4 pour cent en 1995. Cela est également vrai pour les femmes ayant des enfants en bas âge.

Des salaires, des salaires!

Trente-cinq pour cent des femmes gagnent moins de 10 000 $ par année et seulement le quart des femmes gagnent plus de 25 000 $.

Pour Claudette Carbonneau, vice-présidente de la CSN, il importe, pour ce deuxième millénaire, de bien cerner les enjeux apportés par ces changements au sein du marché du travail. «*Il nous faut développer des stratégies qui nous permettront d'atteindre nos objectifs quant à l'amélioration de la qualité des emplois et, notamment, la conciliation travail famille,* explique-t-elle. *Mais de façon générale, il nous faudra revendiquer des augmentations générales des salaires, ainsi que l'augmentation du salaire minimum; il faudra que la nouvelle loi sur l'équité salariale trouve effet sur le chèque de paie des femmes; il faudra civiliser le travail précaire. Nous devons trouver des solutions à l'égard des responsabilités familiales qui pèsent lourd sur les femmes. Les solutions ne peuvent pas être individuelles. Nous pouvons espérer une amélioration sensible des conditions de travail si nous prenons collectivement en charge ces problématiques. À cet égard, nous devrons préciser le travail que nous attendons des comités de condition féminine pour atteindre nos objectifs, y compris en ce qui a trait à l'implication des femmes dans le mouvement.*»

Une centaine de femmes ont participé au Forum des femmes CSN, le 17 mars à Québec.

En septembre 1986, peu après l'affiliation du syndicat d'Olympia à la CSN, éclate ce qui deviendra un conflit historique, dont les principaux enjeux sont reliés aux conditions de santé et de sécurité. Le lock-out durera jusqu'en mars 1988.

«Tout le monde ensemble, en même temps»: ça marche!

Dans les trois abattoirs de porc d'Olymel, les syndicats se préparent à une négociation regroupée... et serrée.

Lucie Laurin

Une très belle histoire que celle-là, et qui gagne à être diffusée, au cas où elle donnerait des idées à d'autres. Trois syndicats d'Olymel ont imposé le respect et une négociation regroupée à leur employeur. Désormais, il sait qu'il ne peut toucher à l'un d'eux sans que, depuis la Montérégie jusqu'à la Beauce, ça réagisse, et fort! Un autre chapitre est en voie de s'écrire, avec les prochaines négociations.

En 1985-86, quatre syndicats d'usines d'abattage et de coupe de porc, ceux de Saint-Jean, de Saint-Simon, de Princeville et de Vallée Jonction, quittent les TUAC (FTQ) et adhèrent à la CSN, pour des raisons d'autonomie et de démocratie bien sûr, mais aussi de solidarité: les TUAC, en effet, encouragent, en cas de conflit, le transfert de la production dans une autre usine.

Lors des réunions de secteur organisées par la Fédération du commerce, les exécutifs syndicaux se rencontrent. Ils comparent leurs conventions collectives, se parlent des tactiques de leurs employeurs: jouer les syndicats les uns contre les autres afin de négocier à rabais. «*On s'est dit: il ne faut pas qu'on embarque dans ce jeu-là. Au contraire, il faut qu'on s'aide, qu'on se tienne. Si un de nous est dans le trouble, on ne va pas accepter de faire sa production*», explique Roger Leclerc, président du syndicat d'Olymel à Saint-Simon. L'idée de se regrouper pour négocier vient de prendre forme.

Une assemblée monstre

À l'automne 1991, les quatre syndicats, qui ont maintenant un même employeur, Olymel, préparent une liste de sept revendications communes touchant en priorité la protection des emplois et des revenus. En février 1992, ils organisent à Princeville une assemblée provinciale à laquelle les membres des quatre syndicats — 900 au total — sont convoqués. Les participants, près de 700, sont transportés par autobus.

«*C'était bondé!*, dit Normand Nadeau, président du syndicat d'Olymel à Princeville. *Le vice-président de la CSN Roger Valois était là: il a motivé les troupes. Il y avait beaucoup d'ambiance. Ça chantait pendant le déroulement du vote...*»

Lors de l'assemblée, les participants font l'unanimité sur la nécessité de se regrouper pour négocier. La liste des sept revendications est adoptée à 97 pour cent.

Comme prévu, l'employeur refuse la négociation regroupée. Plus encore, il ferme l'abattoir de Saint-Jean. Les syndicats entreprennent alors des moyens de pression: le même jour, partout, en même temps, tout le monde prend une pause prolongée. Le lendemain, partout, on prolonge le dîner. Le surlendemain, partout, la pause, de nouveau. Et le sursurlendemain... on fixe la date de la rencontre avec l'employeur. Peu après, des rencontres de négo ont lieu, en regroupement.

«*Dès qu'on a pu parler à l'employeur, on lui a transmis notre demande la plus pressante: que les gens de l'abattoir de Saint-Jean travaillent*, dit Roger Leclerc. *Parce que lui, tout ce temps-là, il engageait ailleurs.*»

L'année suivante, Olymel tente de casser le regroupement en annonçant la fermeture de Princeville tout en exigeant des autres d'énormes concessions salariales pour un total de trois millions $. De nouveau, les moyens de pression sont déclenchés. Et aboutissent au maintien du regroupement et à des baisses de salaire de 1,25 $ moins élevées que dans les autres abattoirs d'Olymel.

Prêts pour la prochaine

En 1994, l'employeur viole le protocole. Les syndicats exigent la réouverture de la négociation. Et cette fois, les gains sont considérables. En plus d'acquérir de nouveaux droits (congé autofinancé, retraite anticipée), ils obtiennent le dégel des salaires et l'harmonisation des conventions à la hausse. Sans compter la réintégration au travail des syndiqués de Saint-Jean: 55 sur 70 au total, résultat du droit de déplacement interusines qui a été négocié.

La prochaine négociation commencera l'an prochain. Déjà, les syndicats se préparent et resserrent les rangs. «*Les distances physiques sont grandes entre nous. Mais on a les mêmes besoins, les mêmes demandes, les mêmes revendications. On se sent plus en sécurité, plus forts, quand on est tous ensemble pour faire face à l'employeur*», résume François Lessard, le tout nouveau président du syndicat d'Olymel de Vallée Jonction.

nouvelles
20 MARS 1998
NUMÉRO 439

La tournée du 8 mars

Pour donner forme au thème du 8 mars *Revoir notre monde*, les 15 groupes de femmes et organisations syndicales qui constituent le Collectif du 8 mars avaient organisé, le vendredi précédent, une tournée de différents lieux de travail et de vie. Les militantes s'étaient donné rendez-vous à 8 heures au restaurant McDonald rue Mont-Royal, à Montréal, où elles ont déjeuné pour encourager les employés en instance d'accréditation syndicale.

Accompagnées d'une cicérone du collectif L'Autre Montréal, qui leur a fait voir *Montréal au féminin* à bord d'un autobus spécial, les femmes sont ensuite allées manifester leur appui aux travailleuses de la Maison-mère des Soeurs des Saints Noms de Jésus et de Marie, en lock-out depuis le 15 janvier. Puis elles ont clôturé leur tournée par la visite de la cuisine collective d'Hochelaga-Maisonneuve.

À chaque endroit, les femmes visitées étaient heureuses de recevoir l'appui des nombreuses militantes déléguées par les groupes du collectif. Les médias ont suivi l'événement avec beaucoup d'intérêt. Sur notre photo, Manon Gingras, présidente du syndicat de la Maison-mère des Soeurs des Saints Noms de Jésus et de Marie, et Claudette Carbonneau, vice-présidente de la CSN. L.L.

Encore de l'économisme

Le Conseil central du Montréal métropolitain (CCMM) reproche à la Régie régionale de Montréal-Centre de manquer de transparence dans son plan triennal 1998-2001. Derrière un langage hautement technocratique, la régie, affirme le CCMM, banalise le maintien de compressions dans son budget, les coupures de lits et de services encore à venir, ainsi que le glissement progressif des ressources publiques vers le secteur privé.

À l'instar du Regroupement des CLSC de Montréal et de l'Association des hôpitaux du Québec, le CCMM a mis en doute la faisabilité de ce plan quand les développements promis au cours de la première phase n'ont tout simplement pas eu lieu avec la cohésion, la mobilisation, le rythme et l'ampleur nécessaires, notamment à l'égard des services de première ligne. Les économies restent encore le moteur de la transformation envisagée par la régie pour les trois prochaines années.

Selon le CCMM-CSN, des compressions de 55,6 millions $ en 1998-99 et une perte de près de 2300 lits d'ici cinq ans sont sur la planche à dessins de la régie régionale, contredisant ainsi le ministre Jean Rochon et le premier ministre du Québec qui, l'automne dernier, avaient annoncé en grande pompe la fin des compressions dans le réseau. **T.J.**

Au détriment des régions?

La CSN et la FPPSCQ ont demandé à rencontrer le ministre Jean Rochon afin de discuter de la mise en place d'un Institut national de santé publique. La mise en place et en douce de cet institut défie tout le courant actuel de régionalisation et se fait sans que les premiers concernés, les professionnels de la santé publique et les communautés, n'aient véritablement leur mot à dire.

Contrairement au projet initial, l'institut ne serait plus un institut sans murs mais un nouvel organisme gouvernemental avec une personnalité juridique et des structures permanentes, allant ainsi à l'encontre du rapport Facal qui prône la diminution des organismes gouvernementaux. Le budget de huit millions $ prévu à l'origine passerait à 25 millions $. Pour ce qui est du personnel, sa presque totalité serait puisée à même les directions de santé publique des régies régionales de Montréal-Centre et de Québec, soit 55 professionnels (agents de recherche, psychologues, intervenants sociaux, etc) et 55 médecins.

Les professionnels craignent que la concentration de l'expertise dans un organisme gouvernemental, spécifiquement dédié à la santé publique, ne signe l'arrêt du développement de programmes en prévention et en promotion de la santé en région. **T.J.**

Homéopathie

Un jugement rétrograde

Rétrograde et décevant pour tout le monde. Telle est la réaction de la présidente du Syndicat professionnel des homéopathes du Québec (CSN), Claudine Larocque, suite au rejet de l'appel de Lucinda Lamontagne, condamnée pour pratique illégale de la médecine dans une cause type contre le Collège des médecins.

«Ce jugement est décevant pour tout le monde. D'abord pour la moitié de la population du Québec, qui consulte des professionnel-les en approches alternatives de santé et s'en dit satisfaite, selon une étude du ministère de la Santé et des services sociaux. Pour les homéopathes non-médecins qui sont confinés à l'illégalité. Et même pour le Collège des médecins qui se fait dire par la Cour d'appel et le premier jugement que l'homéopathie est scientifique et accessible, puisque les médecins peuvent donner ce traitement. Or, le code de déontologie du Collège des médecins n'autorise ceux-ci à donner des traitements homéopathiques qu'après avoir échoué avec tous les autres traitements médicaux et uniquement pour son effet placebo. Ce n'est vraiment pas ça, l'homéopathie.»

C'est un jugement qui va à l'encontre de la tendance observée ailleurs dans le monde, alors que le Parlement européen procède à une harmonisation des lois des pays de la CEE, en regard de la pratique des approches alternatives de santé par des non-médecins.

Luc L.

Québec Science
L'AJIQ obtient des droits d'auteur sur les cédéroms

L'Association des journalistes indépendants du Québec (AJIQ) affiliée à la Fédération nationale des communications - CSN vient de conclure une entente sur les droits d'auteurs de ses membres avec *Québec Science*. En vertu de cette entente, les 80 membres de l'AJIQ qui ont signé 1500 des 2000 articles répertoriés sur le cédérom de *Québec Science*, toucheront une redevance de 6 pour cent sur les ventes de ce nouveau véhicule d'information qu'est le CD-ROM. La présidente de l'AJIQ, Lyne Fréchette, s'est réjouie de ce premier accord avec une entreprise de communication relativement à cette nouvelle technologie. *«Le pourcentage négocié est inférieur à ce que nous demandions au départ, mais c'est une première qui a fait la démonstration de l'importance de nous regrouper. Espérons maintenant que les autres entreprises auxquelles nous avons demandé de négocier des ententes similaires, seront plus disposées à nous écouter.»*

Luc L.

Outaouais
Une première convention à la Coopérative funéraire

Les conditions de travail à la Coopérative funéraire de l'Outaouais sont dorénavant assujetties à une convention collective. Quelque 20 employé-es de la coopérative de Gatineau et Hull viennent en effet d'accepter, dans une proportion de 75 pour cent, les termes de leur tout premier contrat de travail.

En vigueur jusqu'au 31 décembre 1999, la convention collective vient consolider et améliorer les conditions de travail existantes des employé-es.

La semaine de travail des thanatologues et concierge sera de 40 heures, tandis que celle du conseiller familial et de l'employée de bureau sera respectivement de 30 et 35 heures. Quant aux occasionnel-les que sont les coiffeuses, les ordonnateurs (directeur de funérailles) et les porteurs, ils travailleront selon les besoins.

En plus de l'ancienneté pour l'affichage des postes, le contrat prévoit l'attribution des services funéraires de façon équitable.

Les employé-es réguliers ont droit à deux semaines après un an et à quatre semaines après sept ans de service. Pour les occasionnel-les, on a retenu un pourcentage variant de quatre à six pour cent de la première à la fin de la cinquième année.

Quant aux jours fériés et chômés, les employé-es réguliers en obtiennent 10 par année, alors que les occasionnel-les auront droit à huit.

Côté salarial, les ordonnateurs et les porteurs recevront respectivement 42 $ et 32 $ par service local (trois heures), ainsi que des primes pour l'extérieur. Le thanatologue «senior» verra son salaire horaire grimper de 18,63 $ à 19,48 $ l'heure d'ici la fin du contrat. L'autre thanatologue verra son salaire atteindre 11,75 $ l'heure d'ici la fin de la convention. Après un «gel» d'un an, l'employée de bureau aura 12,50 $ l'heure, alors que le salaire du conseiller familial atteinra 11,60 $ l'heure en cours.

M.C.

YMCA Québec
No pay, no work!

Une bonne ligne de piquetage de quelques heures en présence des médias, le 13 mars, a convaincu la direction du YMCA de Québec de verser, le jour même, la paie des 15 employées de la garderie La Bougeotte, qu'elle retenait depuis une semaine. Selon la nouvelle loi sur les services de garde, les conseils d'administration formés des parents gèrent désormais les garderies. Le YMCA, qui opère deux garderies et deux agences de garde, et les parents se disputent les finances de la garderie. Suite à une mésentente entre les parties, le YMCA a retenu les paies. Au moment de mettre sous presse, les éducatrices et administratrices se demandaient si elles recevraient leur salaire, le 19 mars. Les 84 employées du YWCA négocient une première convention collective. **M.C.**

Hôpital général juif
Une question de respect

Dénonçant le projet patronal d'éliminer 28 postes à temps complet de l'entretien ménager léger et le non-respect de leur convention collective, les travailleuses et les travailleurs de l'Hôpital général juif, membres de la FSSS-CSN, ont dressé une ligne de piquetage symbolique devant leur établissement, le mardi 17 mars. Les postes qui sont dans la mire de la direction sont tous occupés par des femmes dont la moyenne d'âge se situe à 55 ans. Pour le syndicat, ce projet est inacceptable, car il aurait pour effet d'augmenter considérablement la charge de travail des salarié-es. De plus, la direction tente de se soustraire à son obligation de discuter avec le syndicat en rencontrant directement les travailleuses touchées par cette décision. *«Notre employeur tente d'intimider les travailleuses en déclarant que le syndicat est en accord avec son projet, ce qui est faux*, a indiqué le porte-parole syndical Armendo Taddeo. *Il les menace de représailles et veut les forcer à prendre une retraite anticipée si elles n'acceptent ses conditions.»*
Le syndicat CSN de l'Hôpital général juif a pourtant offert à la direction de cet établissement de discuter avec lui de solutions de remplacement dans le respect de l'application de la convention collective, ce qu'elle refuse de faire. L.-S. H.

LE FRANÇAIS AU TRAVAIL ÇA S'IMPOSE

1. Accordez les mots entre parenthèses, s'il y a lieu.

Certains dirigeants sont certainement devenus (bleu marine) ou (rouge vin), c'est selon, lorsque le vice-président Marc Laviolette a dénoncé les pratiques de filature auxquelles s'adonnent la CSST et les employeurs, des pratiques qui ne sentent pas très (bon). La CSST se fait (fort) d'obtenir ainsi des preuves de fraude. Mais laissée à elle-même, elle aura tôt fait de transformer les accidentés en va-(nu)-pieds.

Réponse: bleu marine, rouge vin, bon, fort, va-nu-pied. Les adjectifs de couleur sont invariables s'ils sont composés ou modifiés par un autre adjectif ou par un nom (des feuilles *vert foncé*). Les adjectifs employés comme adverbes restent invariables (coûter *cher*, peser *lourd*). *Fort* ne varie pas dans les expressions *se faire fort de, se porter fort pour*. *Va-nu-pieds* est invariable.

2. Accordez le mot *aucun*, s'il y a lieu.

a) Les véritables raisons ayant motivé la décision de Jean Charest ne se retrouveront peut-être dans (aucune) archives.

b) Il est de moins en moins vrai que les étudiants de cégep ne déboursent (aucun) frais.

c) Il fut un temps où les libres penseurs, tout comme les comédiens, n'avaient droit à (aucun) funérailles. Nul n'aurait pu prétendre, alors, que l'Église n'exerçait (aucun) représailles!

d) Rares sont les médecins ou les avocats qui, à l'occasion, se porteront au secours d'un infortuné en ne réclamant (aucun) honoraires.

Réponse: a) aucunes. b) aucuns. c) aucunes, aucunes. d) aucuns. L'adjectif indéfini *aucun* s'emploie principalement au singulier; mais il s'écrit au pluriel avec les noms qui sont toujours au pluriel.

3. Quelle figure de style le ministre a-t-il utilisée?

Se disant «*favorable à des ententes négociées*», le ministre des Affaires municipales Rémy Trudel a proposé une loi spéciale sur la récupération de 6 pour cent des coûts de main-d'oeuvre dans les municipalités, qui mène à un arbitrage obligatoire après 21 jours. Le ministre a-t-il utilisé une métaphore, une hyperbole, une litote, une antiphrase ou un euphémisme?

Réponse: Une *antiphrase*. L'antiphrase est un procédé consistant à employer un mot ou une locution dans un sens contraire au sens véritable, par ironie ou euphémisme. Mais plus prosaïquement, on pourrait parler de: *mensonge*.

Lucie Laurin

Semaine du français
La Fédération du commerce à l'honneur

L'Office de la langue française a décerné, le lundi 16 mars, un prix Mérite à la Fédération du commerce de la CSN pour ses initiatives et ses efforts constants à la francisation du secteur de l'hôtellerie, où elle représente d'ailleurs la majorité des travailleuses et des travailleurs. Le prix a été remis par le président de la CSN à la présidente et au trésorier de la fédération, Lise Poulin et Jean Lortie.

Un syndicat CSN, membre de la Fédération du commerce, a aussi été honoré, recevant, conjointement avec l'employeur, un Mérite pour récompenser les efforts déployés par le comité de francisation. Les dirigeants de l'entreprise A. Lassonde, de Rougemont, et les travailleurs ont prouvé que, dans un milieu qui utilise des technologies avancées, il est possible de trouver des solutions efficaces et de relever les défis posés par l'utilisation de la terminologie française adéquate.

R.B.

Croix-Rouge
73% pour la CSN

À l'issue d'un vote à scrutin secret sous la surveillance du ministère québécois du Travail, un groupe d'employé-es des services transfusionnels de la Croix Rouge à Montréal a choisi dans une proportion de 73% d'être dorénavant représentés par un syndicat affilié à la CSN.

Lors du vote, les 10 et 14 mars, 79 personnes sur possibilité de 98 se sont prévalues de leur droit de vote: 58 d'entre elles ont préféré la CSN et 20 la section locale 1651 du SCFP (FTQ). Un bulletin de vote a été rejeté.

Le nouveau syndicat affilié à la CSN et à la Fédération de la santé et des services sociaux sera le porte-parole de salarié-es oeuvrant au 3131, rue Sherbrooke Est à Montréal. Ceux-ci assistent les infirmières lors des collectes de sang, voient au transport du sang, organisent des cliniques et voient à l'administration et à l'entretien.

C'est le troisième groupe d'employé-es des services transfusionnels de la Société canadienne de la Croix-Rouge du 3131 Sherbooke Est à se donner un syndicat CSN, après les technicien-nes et les assistant-es techniciens.

Dans la foulée du scandale du sang contaminé, la Société canadienne de la Croix-Rouge devra céder sa place à un autre organisme. Entre autres choses, ce changement prochain a amené ces employé-es à se tourner vers la CSN pour les représenter et bien prendre ce tournant historique. **M.C.**

La CSN sur Internet: http://www.csn.qc.ca

Métro-Richelieu
Rien n'a changé

Malgré toutes les victoires des syndiqué-es de Métro-Richelieu devant les tribunaux, y compris devant la Cour suprême du Canada, l'entreprise s'obstine à contourner les décisions des tribunaux. *«Au cours des derniers mois, la seule chose qui a vraiment changé chez Métro-Richelieu, c'est la façon de faire des relations publiques. Métro-Richelieu soutient avoir donné suite aux décisions des tribunaux. C'est faux. Depuis des mois, son jeu n'est qu'un trompe-l'oeil»*, a affirmé Gérald Larose en conférence de presse, le 8 mars. Quelques heures plus tard, les syndiqués se rendaient devant le théâtre Saint-Denis, où se déroulait le Gala Métrostar. Par un subterfuge ingénieux, c'est en limousine qu'un chauffeur s'est présenté à la porte du théâtre, portant bien haut une pancarte le proclamant comme la vraie Métrostar. Les quelques centaines de manifestants l'ont bien applaudi. M.R.

«Le CHUM qu'il nous faut»

Les syndicats CSN des employés généraux des campus Notre-Dame et Hôtel-Dieu du Centre hospitalier de l'Université de Montréal (CHUM) ont lancé le 15 mars une offensive afin de préserver les services de santé et leur donner un caractère plus humain.

Ils ont produit un message à l'intention de la population montréalaise desservie par le CHUM, aux campus Hôtel-Dieu, Notre-Dame et Saint-Luc, dans lequel ils l'enjoignent de retourner par la poste une carte postale qui énonce cinq demandes à la direction du CHUM:

- rendre plus de lits disponibles à la population;
- diminuer la liste et le délai d'attente pour l'hospitalisation;
- désengorger les urgences;
- traiter le personnel avec respect;
- réclamer du gouvernement du Québec la fin des compressions budgétaires dans la santé.

Cette initiative des syndicats fait suite aux nombreuses demandes des usagers du CHUM qui, lors de la grève, en décembre, ont demandé aux employés ce qu'ils pouvaient faire pour que les services et les emplois soient maintenus. 130 000 cartes postales intitulées *«Le CHUM qu'il nous faut»* seront distribuées dans les établissements et insérées dans les journaux de cinq quartiers voisins du CHUM.

T.J.

Infirmières auxiliaires
Encore une décision tout croche

La CSN désapprouve la décision des ministres Jean Rochon et Pauline Marois de développer dorénavant la formation et l'expertise des infirmières auxiliaires dans le seul champ d'activité que constituent les soins de longue durée. Aussi, la centrale entend intervenir auprès des deux ministres afin qu'ils revoient leur décision sur les programmes de formation professionnelle en soins infirmiers. Leur orientation, affirme la CSN, se traduira à plus ou moins long terme par la disparition des infirmières auxiliaires dans les établissements de courte durée et les CLSC, ce qui est inacceptable compte tenu du contexte de réorganisation dans lequel se trouve le réseau.

Les deux ministres ont passé outre les nombreuses recommandations faites par la CSN afin d'enrichir la formation de base des infirmières auxiliaires en y introduisant davantage de polyvalence. Leur décision rend difficile une reévision des modes d'organisation du travail en soins infirmiers dans tous les types d'établissements du réseau afin de mettre en valeur le rôle et l'expertise de chacun des membres de l'équipe soignante. De l'avis de la CSN, les deux ministres ratent ainsi l'occasion d'adapter la profession d'infirmière auxiliaire aux nouveaux besoins de la population. **T.J.**

Une écoeuranterie!

«Une écoeuranterie monumentale!», voilà comment le président de la CSN, Gérald Larose, a qualifié la loi 414 adoptée par l'Assemblée nationale qui impose l'arbitrage dans les municipalités et les sociétés de transport afin de procéder à une récupération de 6 % de la masse salariale. *«Ni la santé, ni la sécurité, ni l'accessibilité aux services des citoyennnes et des citoyens n'étaient menacées de quelque manière que ce soit. C'est la première fois qu'un gouvernement intervient ainsi sans motif. Il a fait un pied de nez à toutes les personnes, tant du côté syndical que patronal, qui ont redoublé d'efforts pour parvenir à des ententes négociées sur des dossiers souvent très complexes.»*

Cette loi a pour effet pervers de chambarder le rapport de forces pour les syndicats qui en sont à négocier une première convention ou le renouvellement de leur convention collective, en scindant les clauses à incidence salariale des autres revendications, ce qui ouvre la possibilité aux municipalités plus voraces de faire passer les syndiqué-es à la caisse une deuxième fois. **Luc L.**

Assez! la démolition du collégial

Démonstration sans précédent de solidarité entre étudiants, professeurs et employés de soutien, la manifestation du collégial du 11 mars a rassemblé plus de quatre mille participants. Contre les compressions, qui mettent en péril la qualité de l'enseignement et des services dans le réseau, contre la taxe à l'échec, qui pénalise sans appel un grand nombre d'étudiantes et d'étudiants, le rassemblement devant l'Assemblée nationale, dont la session s'ouvrait, a réussi à marquer la rentrée parlementaire. Cette mobilisation a aussi forcé la ministre de l'Éducation, Madame Pauline Marois, à indiquer que les nouvelles coupes n'auraient pas l'ampleur prévue.

La manifestation nationale avait été précédée d'un grand nombre d'actions dans presque tous les cégeps du Québec. Étudiants, professeurs et employés de soutien entendent poursuivre leurs moyens de pression, convaincus que le réseau collégial ne pourra supporter, sans dommages importants, les conséquences de l'instinct de démolition qui s'est emparé du gouvernement Bouchard. **R.D.**

Le Forum du collégial, qui regroupe toutes les organisations syndicales représentant les profs, les employés de soutien et les professionnels, de même que les associations étudiantes des cégeps, avait organisé la manifestation. Un message non équivoque.

Marjolaine Côté, représentante du soutien cégep de la FEESP-CSN, a rappelé comment les compressions ont violemment frappé les employés de soutien. *«Depuis 3 ans c'est plus de 500 postes qui ont été coupés. La réalité est telle que, maintenant, plusieurs services directs aux clientèles sont menacés»*, a indiqué M^me^ Côté.

Plus de quatre mille personnes se sont rassemblées par un froid intense pour démontrer leur solidarité contre les compressions.

Les manifestants portaient leurs couleurs, donnant à la démonstration toutes les teintes de la grande coalition qu'est le Forum du collégial.

Pierre Patry, président de la FNEEQ-CSN, qui représente la majorité des enseignantes et des enseignants du collégial, s'est dit vivement inquiet des façons de faire de la ministre Marois. *«Avec des compressions qui chevauchent des réformes mal soutenues, la ministre met en péril l'accessibilité aux études supérieures et la qualité de l'enseignement collégial. Toute nouvelle compression rendrait la situation insoutenable pour le personnel et les étudiants»*, a-t-il affirmé.